

**PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK) DENGAN ALASAN MANGKIR YANG DIKUALIFIKASIKAN MENGUNDURKAN DIRI ANTARA SP/SB PT. GHALIA INDONESIA PRINTING DENGAN PT. GHALIA INDONESIA PRINTING
(Studi Kasus Putusan Nomor 106/Pdt.Sus/2015/PHI/PN.Bdg)**

Muhammad Fajri Muttaqin¹, Asmaniar², Yessy Kusumadewi³

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana

^{2,3} Dosen Pembimbing I dan II Fakultas Hukum Universitas Krisnadwipayana

ABSTRAK

Dalam permasalahan yang ada di perusahaan seringkali terjadi Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) antara pihak perusahaan dengan pekerja/buruh maka dalam hal ini penulis tertarik mengangkat pokok permasalahan penelitian ini tentang: 1) Mengapa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mangkir dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri? 2) Bagaimana putusan hakim terhadap Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri? Sebagai hasil penelitian ditemukan fakta bahwa PHK antara penggugat dan PT. Ghalia Indonesia Printing diperoleh hasil ditolaknya gugatan penggugat untuk sebagian. Hal tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana penggugat dalam hal ini telah melakukan kesalahan berupa mangkir 5 (lima) hari berturut-turut tanpa alasan dan bukti yang jelas dan penggugat dalam hal ini pekerja tidak memenuhi surat panggilan I dan II yang disampaikan oleh tergugat (PT. Ghalia Indonesia Printing). Hal ini diperkuat dalam Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pekerja atau buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh perusahaan 2 (dua) kali secara teratur dan tertulis dapat diputus hubungan kerja karena dikualifikasikan mengundurkan diri, maka Putusan Nomor 106/Pdt.Sus/2015/PHI/PN.Bdg sudah tepat dan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan lain yang menyangkut tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang berlaku.

Kata Kunci: mangkir, pemutusan hubungan kerja, mengundurkan diri.

ABSTRACT

In the problems that exist in the Company often Termination of Employment between the Company and Workers/Labor, in this case, the author is interested in raising the subject of the Thesis about 1. Why Termination of Employment (FLE) because Absentee is qualified as resigning? 2. How is the Judge's Decision on the Termination of Employment Relationships that are qualified as resignation? As a result of the research found the fact that the Termination of Employment between the Plaintiff and PT. Ghalia Indonesia Printing obtained the result of the Plaintiff's claim is partially rejected. This is by Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, where the Plaintiff, in this case, has made a mistake in the form of being absent 5 (five) days in a row without clear reasons and evidence and the Plaintiff, in this case, the Worker does not fulfil the summons I and II presented by the Defendant (PT. Ghalia Indonesia Printing). This is reinforced in Article 168 paragraph (1) of Law Number 13 the Year 2003 concerning Manpower, workers or Workers who are absent for 5 (five) working days or more in a row without written information that is accompanied by legal evidence and has been summoned by the

company 2 (two) times regularly and in writing can be terminated because of qualification to resign, then Decision Number: 106/Pdt.Sus/2015/PHI/PN.Bdg is correct and by Law No. 13 of 2003 concerning Labor and other regulations concerning Industrial Relations Dispute Settlement.

Keywords: *absence, termination of employment, resignation.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sejak disahkan tanggal 25 Maret 2003, tidak ada lagi pemberlakuan Undang-Undang/Peraturan yang berbeda antara perusahaan swasta, perusahaan negara, perusahaan daerah. Undang-undang ketenagakerjaan berlaku untuk semua perusahaan, yang dimaksud dengan perusahaan adalah:

1. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
2. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹

Perusahaan tidak bisa melepaskan diri dari keberadaan pekerja/buruh, karena antara perusahaan dan pekerja/buruh saling membutuhkan satu sama lain, hubungan antara perusahaan dan pekerja/buruh saling terkait dalam hubungan kerja, sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 15 yang dimaksud hubungan kerja.²

Berdasarkan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.”³ Dengan demikian, ciri khas dari hubungan kerja itu adalah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah yang didasarkan kepada suatu persetujuan/perjanjian yang dibuat antara yang memerintah (pemberi kerja) dan yang diperintah (penerima kerja) baik tertulis maupun tidak tertulis.⁴ Dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan.”⁵ Bahwa pada dasarnya hubungan kerja, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.⁶ Bentuk hubungan kerja yang normal, di mana perusahaan mengakui pekerja sebagai buruhnya, mengandung 5 (lima) faktor:⁷

1. Adanya pekerjaan;
2. Sistem di bawah perintah;
3. Adanya upah yang dibayarkan;
4. Kesenambungan; dan
5. Sifat permanen.

Pekerja buruh yang bekerja di

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297), Pasal 1 angka 6.
2. *Ibid.*
3. *Ibid.*, Pasal 50.
4. J. Bawazir dan K. Roehadi, *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*, (Jakarta: Ubaya, 1980), hlm. 4.

5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297), Pasal 51 ayat (1)
6. *Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Proporsi Sebenarnya*, Departemen Penerangan RI Direktorat Publikasi 1981, hlm. 11.
7. *Ibid.*, hlm. 18.

perusahaan, apakah itu di perusahaan negara, perusahaan daerah, koperasi, yayasan atau usaha-usaha sosial lain yang mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain serta di perusahaan swasta, apalagi di perusahaan swasta rentan dari pemutusan hubungan kerja (PHK). Bila sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diberlakukan, khusus untuk perusahaan Swasta bila terjadi perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) maka penanganannya mengacu kepada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta, dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta dinyatakan tidak berlaku lagi.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang dibentuk dalam era reformasi guna menghadapi globalisasi, era teknologi dan industrialisasi yang di mana berkembang sangat pesat dan cepat, sebagaimana telah diketahui pada era industrialisasi permasalahan hubungan kerja sangat beragam, kompleks dan meningkat, apalagi Undang-Undang Ketenagakerjaan telah menjangkau seluruh lapisan usaha. Berkaitan dengan perselisihan PHK hal ini diatur dalam Bab XII tentang pemutusan hubungan kerja dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172. Pada Pasal 150 Undang-Undang Ketenagakerjaan ditetapkan:

“Ketentuan mengenai pemutusan hubungan kerja dalam undang-undang ini meliputi pemutusan hubungan kerja yang terjadi di badan usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik

negara, maupun usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”⁸

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan pengertian PHK diatur dalam Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan

“Pemutusan hubungan kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha.”⁹

Sebagaimana tersebut di atas Pemutusan Hubungan Kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam Bab XII dari Pasal 150 sampai dengan Pasal 172, dalam hal ini penulis akan mengambil dan membahas PHK berkaitan dengan mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri sebagaimana diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Ketenagakerjaan, berkaitan Pemutusan Hubungan Kerja mengundurkan diri ini Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 juga mengatur PHK mengundurkan diri atas permohonan sendiri sebagaimana diatur dalam Pasal 162 Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan membahas PHK karena mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri dalam sebuah penelitian dengan rumusan masalah sekaligus merupakan pembahasan yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Mengapa Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena mangkir dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri?

8. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297), Pasal 150.

9. *Ibid.*, hlm. 6.

2. Bagaimana putusan hakim terhadap Pemutusan Hubungan Kerja mangkir yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan yang diharapkan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui faktor di PHK-nya seseorang dalam hubungan kerja dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri; dan
2. Untuk mengetahui putusan hakim dalam menangani perkara PHK yang dikualifikasikan sebagai mengundurkan diri.

Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum dan bertujuan untuk meneliti dengan mempergunakan bahan primer dan sekunder. Guna memudahkan penulisan penelitian ini dan untuk mendapatkan bahan-bahan maupun data yang diperlukan, maka penulis menggunakan metode penelitian yaitu:

1. Jenis Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis memakai jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang bersifat menggambarkan apa adanya atau bersifat pemaparan dengan kata-kata secara jelas dan terperinci, penguraian dengan kata-kata secara mendetail.¹⁰

2. Pendekatan Penelitian

Dalam pendekatan penelitian penulis memakai penelitian hukum normatif, penelitian ini dilakukan dan ditujukan hanya pada aturan-aturan yang sudah dinyatakan secara normatif, sasaran bahan utama pada data sekunder

berupa bahan hukum baik bahan hukum utama (primer), bahan hukum pelengkap (sekunder), maupun bahan informasi hukum (tersier).

3. Teknik Pengumpulan Data

Cara pengumpulan bahan yang dilakukan oleh penulis adalah studi kepustakaan (*library research*). Metode pengumpulan bahan melalui *library research* dengan mempelajari sejumlah buku-buku berkaitan dengan masalah PHK dan hukum ketenagakerjaan. Dari metode pengumpulan data ini penulis mendapatkan data-data berupa data sekunder.

Studi lapangan (*field research*), dalam melakukan penelitian lapangan ini dimaksudkan untuk mendapatkan faktor-faktor yang menyebabkan pekerja yang tidak masuk bekerja 5 (lima) hari berturut-turut atau lebih, tanpa sebab, keterangan dan alasan yang sah serta ia telah dipanggil 2 (dua) kali secara patut oleh perusahaan, sehingga P/B tersebut dapat di PHK karena dikualifikasikan mengundurkan diri, penulis melakukan pengamatan, wawancara untuk mendapatkan informasi tentang putusan perkara Pemutusan Hubungan Kerja Nomor 106/Pdt.Sus/PHI/2015/PN.Bdg dari Pengadilan Negeri Bandung yang memutuskan perkara.

PEMBAHASAN

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha,¹¹ sebagaimana telah dipaparkan dan diatur dalam Bab XII Pasal 150 sampai dengan Pasal 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam hal PHK yang dianggap mangkir

10. Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), hlm. 222.

11. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297), Pasal 1 angka 25.

diatur dalam Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terutama dalam Pasal 168 ayat (1) yang menyatakan

“Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.”¹²

Dalam kasus hubungan industrial antara saudara Iwan rohmana CS (sebagai penggugat) dan PT. Ghalia Indonesia Printing (sebagai tergugat) di dalam putusan menyatakan

“Bahwa pemutusan hubungan kerja antara Penggugat dengan Tergugat memberlakukan ketentuan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu Pemutusan Hubungan Kerja karena alasan mangkir dikualifikasikan mengundurkan diri.”

Berdasarkan Surat Menteri Nomor 362/67 tanggal 8 Februari 1967 dapat disimpulkan bahwa alasan PHK yang dapat diberikan izin adalah dengan menggunakan alasan pekerja telah melanggar hukum atau merugikan perusahaan ke dalam 3 (tiga) kelompok yaitu; *Pertama*, kesalahan yang dianggap besar tanpa melalui surat peringatan jika kesalahan tersebut dianggap benar oleh Panitia Daerah/Pusat, dapat diberikan hukuman PHK tanpa pesangon dan uang jasa; *Kedua*, kesalahan-kesalahan yang dapat diberikan peringatan terakhir (menurut hemat penulis adalah tanpa melalui peringatan pertama, peringatan ketiga), dan bila yang bersangkutan masih melakukan kesalahan, kepada pekerja

bersangkutan dapat diberikan hukuman PHK dengan pemberian pesangon saja (tanpa uang jasa/uang penghargaan masa kerja); *Ketiga*, kesalahan untuk mana diberikan peringatan dan yang bersangkutan tidak menghiraukannya (dalam praktik, hal tersebut dilakukan melalui peringatan pertama, kedua dan ketiga) setelah melalui peringatan pertama, kedua dan ketiga maka kepada pekerja yang bersangkutan dapat diberikan hukuman PHK biasa, dengan pemberian (mendapat) pesangon menurut pemberhentian biasa.¹³

Dalam hal ini PHK yang dianggap mangkir ialah menurut Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan:

- (1) Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri.¹⁴
- (2) Keterangan tertulis dengan bukti yang sah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) harus diserahkan paling lambat pada hari pertama pekerja/buruh masuk bekerja.¹⁵
- (3) Pemutusan hubungan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) pekerja/buruh yang bersangkutan berhak menerima uang penggantian hak sesuai ketentuan Pasal 156 ayat (4) dan diberikan uang pisah yang besarnya dan pelaksanaannya diatur dalam perjanjian kerja, peraturan

12. *Ibid.*, Pasal 168.

13. Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm. 15.

14. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297), Pasal 168.

15. *Ibid.*

perusahaan, atau perjanjian kerja bersama.¹⁶

Dalam penjelasan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di atas telah dijelaskan bahwa Pekerja/Buruh yang mangkir (tidak masuk bekerja) selama 5 (lima) hari berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis dengan bukti yang sah dan telah dipanggil 2 (dua) kali berturut-turut secara patut dan tertulis maka perusahaan berhak diputus hubungan kerjanya. Pada hal ini yang dilakukan oleh Tergugat (PT. Ghalia Indonesia Printing) telah sesuai dengan peraturan yang berlaku yaitu Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana pihak perusahaan tidak melanggar ketentuan yang berlaku di Indonesia, dan juga pihak Tergugat (Perusahaan) juga telah memanggil seluruh pihak Penggugat untuk kembali bekerja melalui surat yang telah disampaikan oleh Tergugat kepada Penggugat sebanyak 2 (dua) kali panggilan secara patut dan atas surat yang telah disampaikan oleh Tergugat pihak Penggugat tidak memenuhi panggilan tersebut dan tetap berkeinginan menuntut seluruh haknya kepada pihak Tergugat (Perusahaan) yang di mana pihak Tergugat berniat secara tulus dalam pemanggilan kerja kembali karena terjadinya *Force Majeur* pada saat yang sama Tergugat mendapatkan kepercayaan kembali dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk pengadaan dan distribusi ujian nasional maka dilakukan pemanggilan kerja kembali kepada seluruh Penggugat.

Adapun Pertimbangan Hukum Hakim menyatakan para Penggugat di dalam surat gugatannya mendalilkan hal-hal yang pada pokoknya bahwa pada tanggal 19 Desember 2014 Tergugat mengeluarkan 3 surat Pemutusan Hubungan Kerja terhadap 102 orang alasannya “Kondisi pasca pemberhentian/moratorium kurikulum pendidikan 2013”.

Para Penggugat telah bekerja pada Tergugat dengan masa kerja 1 tahun hingga 8 tahun secara terus menerus dengan jumlah hari kerja tidak kurang dari 21 hari kerja, Tergugat tidak memberikan kompensasi dalam bentuk apapun karena beranggapan mereka adalah tenaga kerja harian lepas yang akhirnya sebanyak 53 orang memberikan kuasa kepada Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) dan mengirimkan surat kepada Tergugat pada tanggal 12 Januari 2015 untuk pertemuan tanggal 15 Januari 2015 karena tidak ada tanggapan OPSI selaku kuasa para Penggugat mencatatkan perselisihan ke Disnakertrans Kota Bogor tanggal 19 Januari 2015 yang kemudian dilakukan perundingan bipartit tanggal 23 Januari 2015 dari pihak Tergugat yang hadir Manajer HRD yang berjanji akan berunding kembali tanggal 27 Januari 2015 untuk membicarakan tuntutan dan Tergugat malah memanggil para Penggugat untuk bekerja kembali dengan alasan adanya kekeliruan tindakan PHK yang telah dilakukan Tergugat dengan ancaman bahwa apabila sampai tanggal 31 Januari 2015 tidak melapor para Penggugat dianggap mengundurkan diri.

Para Penggugat statusnya karyawan tetap bukan karyawan harian lepas sehingga Pemutusan Hubungan Kerjanya adalah sesuai dengan ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berhak atas upah proses, kekurangan upah tahun 2013 12 bulan, kekurangan upah tahun 2014 12 bulan, kekurangan THR tahun 2013, kekurangan THR tahun 2014, THR tahun 2015 dan Premi Jaminan Hari Tua sebesar 3,7%.

Di dalam jawabannya Tergugat telah membantah dalil gugatan para Penggugat yang pada pokoknya bahwa hubungan kerja pekerja harian dalam bentuk tradisional yaitu keluar atau berhenti begitu saja sesuai dengan kebutuhan dan

16. *Ibid.*

kehendak karyawan tersebut tidak masuk tidak diberikan sanksi apa-apa, dampak dari pemberhentian kurikulum membuat perusahaan *force majeure* yaitu kontrak mulai berlaku sejak tanggal ditandatangani sampai tanggal 31 Maret 2015 yang secara mendadak Menteri Pendidikan dan Kebudayaan tanggal 5 Desember 2014 menghentikan pelaksanaan kurikulum 2013 yang berakibat Tergugat mengalami kerugian Rp24.758.000,00 (dua puluh empat miliar tujuh ratus lima puluh delapan juta rupiah) sehingga dalam keadaan memaksa tidak boleh dihukum Pasal 48 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.

Perusahaan Tergugat hanya ada status karyawan harian bukan harian lepas karena penempatan upahnya ditetapkan dengan satuan waktu tertentu per hari, kuasa tidak mendorong para Penggugat untuk melakukan perundingan bipartit dan memaksakan bipartit harus Disnakertrans Kota Bogor. Panggilan kerja kembali adalah niat yang tulus karena terjadinya *force majeure* yang pada saat yang sama Tergugat mendapatkan kembali kepercayaan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk pengadaan dan Distribusi Ujian Nasional maka melakukan pemanggilan kembali kepada karyawan harian 53 orang dan 49 orang sebanyak 3 kali sehingga dikualifikasikan Pasal 168 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diputuskan hubungan kerjanya dikualifikasikan mengundurkan diri.

Untuk meneguhkan dalil gugatannya Penggugat mengajukan bukti surat yang diberi tanda P-1 sampai dengan P-22 dan mengajukan 3 orang saksi yang bernama Yadi Suryadi, Yulius Wangga Buana, dan M. Ridwan sedangkan Tergugat dalam meneguhkan dalil bantahannya mengajukan bukti surat yang diberi tanda T-1 sampai dengan T-37 mengajukan saksi bernama Mohamad Tofani dan saksi ahli yang bernama Basani Situmorang, S.H., M.Hum.

Setelah membaca dengan saksama dalil gugatan Penggugat dan jawab

menjawab kedua belah pihak yang menjadi pokok permasalahan dalam perkara ini adalah apakah benar keputusan hubungan kerja kepada para Penggugat termasuk dalam kategori ketentuan Pasal 164 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ataukah PHK kepada para Penggugat kategori Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Terhadap keterangan saksi ahli maupun keterangan saksi fakta, majelis hakim akan mempertimbangkan yang sesuai dengan fakta-fakta hukum dihubungkan dengan bukti-bukti yang diajukan oleh kedua belah pihak karena keterangan saksi ahli yang diajukan dalam suatu perkara perdata tidaklah mengikat kepada hakim, hakim akan berpedoman pada peraturan maupun undang-undang yang berlaku.

Terlebih dahulu majelis hakim akan mempertimbangkan status hubungan kerja para Penggugat dengan Tergugat yaitu berdasarkan fakta di persidangan para Penggugat hubungan kerjanya tidak diikuti dengan perjanjian kerja tetapi dilakukan secara lisan dan meskipun tidak ada ikatan formal dalam bentuk perjanjian kerja hal tersebut telah terjadi hubungan kerja sebagaimana yang diatur dalam ketentuan Pasal 51 ayat (1) yang menyatakan "Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan" dan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan

"Hubungan kerja adalah hubungan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah" dan telah terbukti para Penggugat menerima pekerjaan, upah dan perintah dari Tergugat."

Terbukti para Penggugat dipekerjakan oleh Tergugat mengerjakan proyek pencetakan kurikulum 2013 adalah statusnya sebagai karyawan harian dengan

upah dibayar tiap harinya Rp50.000,00 (lima puluh ribu rupiah) bukti P-17 dan dalam bukti P-21 tentang Surat Keputusan yang diterbitkan oleh Tergugat tahun 2012 Nomor 006/SK-FNG/HRD/GIP/XI/2012 tanggal 19 November 2012 tentang penempatan tugas karyawan bagian finishing dan bukti P-22 tentang Penempatan tugas karyawan bagian WEBB yaitu dalam satu departemen mengerjakan produksinya dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan tetap, karyawan kontrak dan karyawan harian dengan jenis dan volume pekerjaan yang sama, dan telah terbukti para Penggugat dalam satu bulan bekerja melebihi 21 hari kerja sama seperti karyawan lainnya sehingga status harian lepas sebagaimana yang didalilkan oleh Tergugat yaitu dalam bentuk hubungan tradisional bisa masuk bekerja sesuai dengan kebutuhan dan jika tidak masuk tidak diberikan sanksi apa-apa adalah tidak dapat dijadikan landasan hukum karena dalam hukum ketenagakerjaan tidak mengenal istilah hubungan kerja tradisional.

Fakta hukum mengerjakan proyek buku percetakan kurikulum Pendidikan 2013 dikerjakan lebih dari 21 hari kerja sehingga sesuai dengan ketentuan Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu menegaskan

“Dalam hal Pekerja/Buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja waktu Tidak Tertentu)/Karyawan Tetap.”

Sehingga beralasan hukum hubungan kerja antara para Penggugat termasuk 11 orang Penggugat yang menurut Tergugat telah berakhir hubungan kerjanya karena tidak ada bukti perjanjian kerja maka hubungan kerja dengan Tergugat berubah menjadi karyawan tetap.

Telah terbukti perselisihan antara para Penggugat dengan Tergugat diawali karena dampak dari pemberhentian kurikulum yang diawali karena adanya kontrak payung penyediaan buku kurikulum 2013 semester II antara Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah dengan PT. Ghalia Indonesia Printing Nomor 540 Tahun 2014 pada tanggal 17 Oktober 2014 dengan kontrak mulai berlaku sejak tanggal ditanda-tangani sampai dengan tanggal 31 Maret 2015 (bukti P-7A) dan kontrak telah dikerjakan oleh Tergugat yang secara mendadak Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dengan suratnya Nomor 179342/MPK/KR/2014 pada tanggal 5 Desember 2014 membuat surat kepada Kepala Sekolah Seluruh Indonesia yang memutuskan, menghentikan pelaksanaan Kurikulum 2013 dan kembali menggunakan kurikulum 2006 (Bukti T-7B) yang diperkuat dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tentang Pemberlakuan Kurikulum Tahun 2006 dan kurikulum 2013 yang ditegaskan dalam Pasal 1, yaitu:

“Satuan Pendidikan dasar dan Pendidikan menengah yang melaksanakan kurikulum tahun 2006 mulai semester kedua tahun pelajaran 2014/2015 sampai ada ketetapan dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan untuk melaksanakan kurikulum 2013” (bukti T-7 C).

Fakta di persidangan akibat adanya penghentian pelaksanaan kurikulum 2013 semua buku yang sudah diselesaikan dan dikerjakan oleh Tergugat ada yang telah didistribusikan dan ada yang belum didistribusikan oleh sekolah-sekolah yang tadinya mau mengambil buku kurikulum 2013 tidak jadi mengambil dan hal ini didukung dengan bukti T-7 dalam surat Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah pada tanggal 12 Januari 2015 PT. Ghalia Indonesia Printing mengalami kerugian sebesar Rp24.758.000.000,00 (dua puluh empat

miliar tujuh ratus lima puluh delapan juta rupiah) dan ini berakibat pula kepada para karyawan yaitu pada tanggal 19 Desember 2014 Tergugat menerbitkan Surat Pemberhentian Nomor 062/HRD-IM/GIP/XII/14 memberhentikan 86 orang (bukti P-2a), Nomor 063/HRD-IM/GIP/XII/14 memberhentikan 10 orang (bukti P-2b), Nomor 064/HRD-IM/GIP/XII/14 dan memberhentikan 6 orang (bukti P-2c) dengan alasan Kondisi pasca pemberhentian/Moratorium Kurikulum Pendidikan 2013 di PT. Ghalia Indonesia Printing Bagian/Unit Kerja.

Dengan adanya surat PHK tertanggal 19 Desember 2014 kuasa para Penggugat membuat surat kepada Tergugat dan mengusulkan untuk pertemuan tanggal 15 Januari 2015 (Bukti P-3) tetapi karena usul pertemuan tersebut tidak ditanggapi oleh Tergugat, maka kuasa Penggugat pada tanggal 19 Januari 2015 mencatatkan perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja ke Dinas Sosial dan Tenaga Kerja (bukti P-4) tetapi karena usul pertemuan tersebut tidak ditanggapi oleh Tergugat, kemudian Disnakersostrans Kota Bogor menindaklanjuti pencatatan dengan mengundang Penggugat dengan Tergugat untuk pertemuan tanggal 23 Januari 2015 di kantor Disnakersostrans Kota Bogor (bukti P-5=bukti T-1A) yang kemudian ditindaklanjuti dengan perundingan Bipartit pada tanggal 23 Januari 2015 (bukti P-6).

Setelah Majelis Hakim mencermati secara saksama dalam perundingan Bipartit tanggal 23 Januari 2015 belum ada kesepakatan kedua belah pihak serta tidak ada perhitungan tentang pesangon, sebagaimana yang seharusnya Perjanjian Bersama didaftarkan ke Pengadilan Hubungan Industrial (vide Pasal 7 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004) maka risalah perundingan bipartit tentang rencana pertemuan tertanggal 27 Januari 2015 secara hukum belum mengikat, kemudian pada tanggal 26 Januari 2016 Tergugat memanggil kembali untuk

bekerja terhitung tanggal 27 Januari 2015 dengan waktu bergabung sampai dengan tanggal 31 Januari 2015 dengan dasar menyatakan surat tanggal 19 Desember 2014 telah terjadi kekeliruan (bukti P-7=bukti T-12 A, bukti T -14 A), pada tanggal 27 Januari Tergugat mengundang para Penggugat untuk pertemuan tanggal 2 Februari 2015 (bukti P-8-bukti T- 14 B) kemudian pada tanggal 30 Januari 2015 Tergugat mendapatkan surat panggilan bekerja kembali seperti biasa terhitung tanggal 2 Februari 2015 dan ditunggu kedatangan para Penggugat untuk bergabung kembali sampai dengan tanggal 4 Februari 2015 (bukti T-14 C), serta pada tanggal 30 Januari 2015 mengundang para Penggugat untuk pertemuan tertanggal 4 Februari 2015, kemudian Tergugat melakukan pemanggilan yang ke III tertanggal 6 Februari 2015 (bukti T-14 E dan T 14 F), undangan pertemuan untuk tanggal 11 Februari 2015 (bukti T-14G), Panggilan untuk bekerja kembali ke 2 tanggal 10 Februari 2015 (bukti T-14H), undangan pertemuan untuk tanggal 13 Februari 2015 (bukti T-14 I), panggilan kerja yang III tertanggal 16 Februari 2015 (bukti T-14 J) dan terhadap surat panggilan tersebut telah diantarkan langsung oleh Tergugat kepada para Penggugat karena tempat tinggal para Penggugat rata-rata tidak jauh dari lokasi perusahaan serta ditempel di mading (papan pengumuman) dekat absen dan setiap surat panggilan ke 1, surat panggilan ke 2 dan surat panggilan ke 3 menggunakan catatan tanda terima sebagaimana dalam bukti T-24 dan berdasarkan fakta di persidangan ada beberapa para Penggugat yang sekarang sudah bekerja di perusahaan lain.

Majelis Hakim berpendapat surat panggilan tersebut tidak menyalahi internal memorandum yang sudah dikeluarkan oleh Tergugat karena telah ditegaskan dalam kalimat Internal Memorandum terakhirnya yaitu “Apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan/atau kesalahan dalam surat pemberhentian ini maka akan dilakukan perbaikan seperlunya,” sehingga surat

pemberhentian sebagaimana bukti P-2A, P-2B dan P-2C, secara hukum belum mengikat karena sesuai dengan ketentuan Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pemutusan Hubungan Kerja tanpa penempatan sebagaimana dimaksud pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.”

Dengan demikian karena secara hukum belum terjadi PHK antara para Penggugat dengan Tergugat, dan telah terbukti setelah kondisi pasca moratorium kurikulum pendidikan 2013 Tergugat diberi kesempatan mengikuti pelelangan pengadaan barang di Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun Anggaran 2015 dengan dokumen pengadaan Nomor 00315/HI/PBJ/2015 tanggal 12 Januari 2015 untuk pengadaan dan distribusi bahan Ujian Nasional (bukti T-13A serta T-13D, T-13E, T-13F, T-13G, T-13H) dan Tergugat telah mendapat undangan Ketua Pokja Ujian Nasional mengenai pembuktian kualifikasi pengadaan/penyedia barang/jasa, telah terbukti berdasarkan Berita Acara Hasil Pelelangan (BAHP) Nomor 00736.8/HI/PBJ/2015 tanggal 27 Januari 2015 PT. Ghalia Indonesia Printing dinyatakan sebagai pemenang (bukti T-13C) maka Tergugat memanggil para penggugat bekerja kembali untuk pengerjaan bahan ujian nasional yang memerlukan tenaga kerja setelah pasca internal memorandum kurikulum 2013 yang penyelesaian masalah Ketenagakerjaan dalam perkara *a quo* tidak berpedoman Pasal 1245 KUH Perdata tetapi berpedoman pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan.

Majelis Hakim berpendapat karena telah terbukti surat panggilan ke 1, surat panggilan ke 2 dan surat panggilan ke 3 dibuat oleh Tergugat kepada para Penggugat yang ditembuskan kepada dinas tenaga kerja di antarkan langsung ke rumah para Penggugat dengan lampiran nama-namanya tanda bukti penerimaan surat

panggilan serta diumumkan pula melalui mading/papan pengumuman dekat absensi para Penggugat dan terhadap surat panggilan tersebut telah dibenarkan oleh saksi fakta di persidangan yang menerangkan ada surat panggilan untuk bekerja dan terhadap surat panggilan tersebut ada yang bekerja kembali sebanyak 28 orang yang diperkuat dengan bukti T-9 dengan daftar hadirnya bukti T-36 dengan demikian para Penggugat sudah mengetahui adanya panggilan untuk bekerja tetapi surat panggilan tersebut tidak dilaksanakan bahkan sebagian para Penggugat ada yang sudah bekerja bukan di perusahaan Tergugat adalah merupakan fakta hukum para Penggugat sudah tidak ingin bekerja lagi pada Tergugat dan haruslah dinyatakan surat panggilan untuk bekerja sudah patut memenuhi ketentuan penjelasan Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan

“Yang dimaksud dengan dipanggil secara patut adalah pekerja dipanggil secara tertulis yang ditujukan pada alamat pekerja sebagaimana tercatat di perusahaan dalam waktu tenggang pemanggilan pertama dan kedua paling sedikit 3 (tiga) hari kerja.”

Karena hubungan kerja antara para Penggugat dengan Tergugat belum terputus sebagaimana yang diatur dalam Pasal 155 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka pemanggilan para Penggugat untuk bekerja kembali didasarkan adanya proyek pengerjaan ujian nasional tidak bertentangan dengan Pasal 151 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

“Pengusaha, Pekerja/Buruh, Serikat Pekerja/Serikat Buruh dan Pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja.”

Selama Putusan Pengadilan Hubungan Industrial belum ditetapkan maka kedua belah pihak harus tetap melaksanakan

kewajiban yaitu dengan para Penggugat di panggil oleh Tergugat untuk bekerja kembali dipanggil secara tertulis sudah patut dan sah tetapi tidak hadir tanpa keterangan yang sah, maka atas ketidakhadiran para Penggugat sesuai dengan ketentuan.

Pasal 168 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan:

“Pekerja/Buruh yang mangkir selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut tanpa keterangan secara tertulis yang dilengkapi dengan bukti yang sah dan telah dipanggil oleh pengusaha 2 (dua) kali secara patut dan tertulis dapat diputus hubungan kerjanya karena dikualifikasikan mengundurkan diri”

Terhitung sejak tanggal surat panggilan yang ke tiga (bukti T-14J) yaitu terhitung tanggal 20 Februari 2015, dan karena telah terbukti status para Penggugat dari harian lepas berubah menjadi karyawan tetap maka terhadap pengunduran diri para Penggugat sesuai Pasal 168 ayat (3) berhak uang pisah yang dirasakan adil dan patut mengacu pada peraturan perusahaan Pasal 81 ayat (1) huruf d uang pisah ditetapkan sebesar 1 (satu) bulan upah dengan perhitungan upahnya berdasarkan ketentuan normatif Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor 561/Kep.1746-Bangsos/2014 tentang perubahan Keputusan Gubernur Jawa Barat Nomor Kep 1581-Bangsos/2014 tentang upah Minimum Kabupaten/Kota di Jawa Barat 2015 Kota Bogor sebesar Rp2.711.000,00 (dua juta tujuh ratus sebelas ribu rupiah).

Dengan demikian Majelis Hakim tidak sependapat dengan anjuran Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi Kota Bogor, karena anjuran adalah merupakan penyelesaian perselisihan di luar Pengadilan yang belum mempunyai kekuatan hukum yang tetap, sehingga tidak harus dipedomani oleh majelis hakim.

Karena telah terbukti pemutusan hubungan kerja para Penggugat dikualifikasikan mengundurkan diri terhitung tanggal 20 Februari 2015 dan tidak terbukti pemutusan hubungan kerjanya karena efisiensi maka para Penggugat tidak berhak atas Uang Pesangon, uang Penghargaan Masa Kerja, Uang Penggantian Hak, upah proses Januari s/d September 2015, kekurangan upah tahun 2013 12 bulan, kekurangan upah tahun 2014 12 bulan, kekurangan THR Tahun 2013, kekurangan THR Tahun 2014, kekurangan THR Tahun 2015 dan PREMI Jaminan Hari Tua sebesar 3,7% sehingga petitum angka 5 dan angka 6 haruslah dinyatakan ditolak.

Sebagaimana telah dipertimbangkan status para Penggugat sesuai dengan Pasal 10 ayat (3) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No Kep 100/Men/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dari harian lepas berubah menjadi PKWTT (Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu)/Karyawan Tetap, sehingga petitum angka 3 dan angka 2 harus dinyatakan dikabulkan.

Dalam perselisihan antara Penggugat (Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia/OPSI sebagai Kuasa Hukum) dengan Tergugat, di mana OPSI telah mencatatkan perselisihan ke Dinas Tenaga Kerja Kota Bogor, di sini Penggugat (OPSI) telah melanggar aturan proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) karena Penggugat (OPSI) baru 1 (satu) kali mengirimkan surat kepada tergugat untuk mengadakan pertemuan guna penyelesaian, dalam hukum ketenagakerjaan pertemuan ini dinamakan Bipartit. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Pasal 3 ayat (1) mengatakan; “Perselisihan Hubungan Industrial wajib diupayakan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan Bipartit secara musyawarah untuk

mencapai mufakat”. Pasal 3 ayat (2) “Penyelesaian Bipartit paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja”. Pasal 3 ayat (3) “Salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan Bipartit dianggap gagal”. Perundingan dikatakan gagal, karena tidak tercapainya kesepakatan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang dapat disebabkan karena Pengusaha tidak mau melakukan perundingan walaupun Serikat Pekerja/Serikat Buruh atau Pekerja/Buruh telah meminta secara tertulis kepada Pengusaha 2 (dua) kali dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari kerja atau perundingan yang dilakukan mengalami jalan buntu yang dinyatakan oleh para pihak dalam risalah perundingan.¹⁷

Dalam tuntunan Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Perundingan Bipartit berdasarkan Permenaker Nomor 31/Men/XII/2008 Pasal 2 ayat (2) mengatakan:

“Dalam hal salah satu pihak telah meminta dilakukan perundingan secara tertulis 2 (dua) kali berturut-turut dan pihak lainnya menolak atau tidak menanggapi melakukan perundingan maka perselisihan dapat dicatatkan kepada Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti-bukti permintaan perundingan.”¹⁸

Kuasa Hukum Penggugat mempermasalahkan tindakan Tergugat yang memanggil kembali Penggugat untuk bekerja, apa yang Tergugat lakukan tersebut tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena proses Penyelesaian

Perselisihan Hubungan Industrial wajib diselesaikan secara Bipartit, hal tersebut belum dilakukan oleh para pihak (Penggugat dan Tergugat), Kuasa Hukum Penggugat memaksakan agar Bipartit dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Bogor, tindakan Kuasa Hukum Penggugat ini adalah bertentangan dengan perundangan yang berlaku, karena Bipartit dilakukan hanya oleh Para Pihak dan tidak bisa diikuti oleh Pihak Ketiga, hal ini ditegaskan dalam Penjelasan Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) Bagian I Umum, Alinea ke-8 yang menyatakan:

“Penyelesaian Bipartit ini dilakukan melalui musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa dicampuri oleh pihak manapun”¹⁹

Majelis hakim perkara *a quo* dalam mempertimbangkan status hubungan kerja para Penggugat dengan Tergugat yaitu berdasarkan fakta di persidangan, hubungan kerja tidak diikuti dengan Perjanjian Kerja, walaupun tidak ada ikatan formal, perjanjian Kerja lisan diperbolehkan oleh Pasal 51 ayat (1) dan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, surat keputusan Tergugat Nomor 006/SK-PNG, HRD/GIP 2012 tanggal 19 November 2012 tentang penempatan tugas bagian *finishing* (bukti P-21) dan Penempatan karyawan bagian WEBB dalam satu departemen mengerjakan produksinya dilakukan secara bersama-sama oleh karyawan tetap, kontrak dan karyawan harian dengan jenis dan volume pekerja yang sama dan terbukti Penggugat bekerja lebih 21 hari kerja dalam satu bulan, maka hubungan kerja telah berubah menjadi karyawan tetap.

17. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah, Pasal 4.

18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 31/Men/XII/2008 tentang Pedoman

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit, Pasal 2 ayat (2).

19. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356), Bagian I Umum, Alinea ke-8

Bila diamati dengan saksama perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja antara Penggugat dengan Tergugat diawali adanya komunikasi yang tidak baik antara para pihak, waktu tergugat mendapatkan surat pemberhentian kurikulum 2013 dari Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, di mana Tergugat sebagai salah satu rekan Kementerian telah memenuhi kewajiban pengadaan kurikulum tersebut, pekerjaan sudah selesai semua, bahkan sudah banyak yang di distribusikan ke Provinsi dan Kabupaten kota, biaya yang dikeluarkan Tergugat untuk pengadaan tersebut cukup besar yaitu Rp24.758.000.000,00 (dua puluh empat miliar tujuh ratus lima puluh delapan juta rupiah), Tergugat tidak mampu membayar upah Pekerja/Buruh, karena panik timbul rencana Pemutusan Hubungan Kerja bagi Pekerja/Buruh yang digaji per hari dengan status hubungan kerja tidak tetap melalui Internal Memorandum. Sangat disayangkan Serikat Pekerja/Serikat Buruh Perusahaan setelah mendapatkan Fotokopi Internal Memorandum tentang Pemutusan Hubungan Kerja tersebut langsung memberikan kuasa kepada Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI), dengan kejadian ini OPSI sebagai Kuasa Hukum Penggugat langsung membawa permasalahan ke Disnaker Kota Bogor dan meminta bipartit dilakukan di Disnaker, hal yang tidak biasa dilakukan bipartit di Disnaker, karena menurut undang-undang bipartit dilaksanakan di perusahaan atau ditempat lain sesuai kesepakatan para pihak. OPSI sebagai kuasa Hukum Penggugat terlalu Prematur membawa Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yang belum dilakukan penyelesaian secara Bipartit ke Disnaker. Disnaker Kota Bogor juga terlalu arogan untuk memaksakan penyelesaian bipartit tersebut di Disnaker, padahal para pihak belum melakukan bipartit. Menurut undang-undang sebenarnya antara para pihak belum terjadi PHK, karena tidak memenuhi Pasal 151 *Jo* Pasal 155 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, di mana internal memorandum pemutusan hubungan kerja oleh perusahaan tersebut tidak berlaku atau batal demi hukum. Seharusnya sewaktu Tergugat memanggil Penggugat untuk bekerja kembali, OPSI sebagai kuasa hukum menyambut baik dengan tangan terbuka, tetapi malah OPSI mengambil jalan untuk menuntut pesangon dan PHK bagi Penggugat.

PENUTUP

Berdasarkan uraian penulis dalam pembahasan penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Adanya kebijakan Menteri Pendidikan Nasional yang menghentikan pelaksanaan kurikulum tahun 2013 bagi pelajar setingkat SMA, SMP, SD, di mana pencetakannya telah selesai dikerjakan Perusahaan (termasuk Tergugat), biaya produksi Tergugat sebanyak Rp24.758.000.000,00 (Dua Puluh Empat Miliar Tujuh Ratus Lima Puluh Delapan Juta Rupiah) tidak dapat dicairkan, sehingga perusahaan (Tergugat) berada dalam keadaan *Force Majeur* (Keadaan Memaksa), Tergugat mengambil langkah pengurangan Tenaga Kerja dengan melakukan PHK kepada Pekerja/Buruh yang tidak Permanen, kebijakan Tergugat (Perusahaan) ini mendapat respons negatif oleh 53 orang pekerja/buruh dari 102 orang yang mau di PHK. Serikat Pekerja/Serikat Buruh perusahaan meminta bantuan Serikat Pekerja/Serikat Buruh tingkat Nasional yaitu Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) guna penyelesaian dengan pihak Tergugat (Perusahaan), OPSI langsung membawa Penyelesaian ke Disnaker Kota Bogor untuk mediasi tanpa melakukan penyelesaian bipartit di perusahaan, dalam tenggang waktu ini Tergugat (perusahaan) di beri kembali

pekerjaan oleh Menteri Pendidikan Nasional untuk mengerjakan soal Ujian Nasional tahun 2015, berdasarkan adanya pekerjaan tersebut Tergugat memanggil kembali semua pekerja buruh yang mau di PHK untuk kembali bekerja dengan memanggil melalui surat panggilan oleh Tergugat sebanyak 3 (tiga) kali panggilan dan 2 (dua) kali untuk melakukan pertemuan (musyawarah), tetapi pihak Pekerja/Buruh yang diwakili oleh OPSI tidak mau menerima dan lebih memilih PHK serta meneruskannya ke Pengadilan Hubungan Industrial di PN Bandung. Oleh karena itu Penggugat tidak memenuhi panggilan tersebut sehingga ia mangkir (tidak masuk bekerja) 5 (lima) hari berturut turut tanpa keterangan yang jelas sehingga Penggugat dinyatakan mengundurkan diri untuk tidak bekerja kembali bersama dengan Tergugat (PT. Ghalia Indonesia Printing);

2. Berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 168, secara hukum Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Bandung telah memenuhi unsur Pemutusan Hubungan Kerja dengan alasan Mangkir yang dikualifikasikan mengundurkan diri, karena yaitu:
 - a. Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja 5 (lima) hari atau lebih berturut-turut, sedangkan dalam kasus perkara ini Pekerja/Buruh tidak masuk bekerja secara berturut-turut telah lebih dari 10 (sepuluh) bulan; dan
 - b. Tergugat telah melakukan panggilan bekerja kembali kepada semua Pekerja/Buruh secara tertulis sebanyak 3 (tiga) kali panggilan secara patut dan ditambahkan undangan pertemuan Musyawarah sebanyak 2 (dua) kali namun Pekerja/Buruh dan OPSI yang

mewakili Pekerja/Buruh tidak merespons sama sekali Itikad baik Tergugat tersebut, malah memilih untuk di PHK sesuai dengan Gugatan mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bawazir, J dan K. Roehadi. *Pemutusan Hubungan Kerja di Indonesia*. Jakarta: Ubaya.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. 2009.
- Tim Penyusun Kamus Besar Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. 2008.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4297).
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (LN No. 6 Tahun 2004, TLN No. 4356).
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 31/Men/XII/2008 tentang Pedoman Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Perundingan Bipartit.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 232/Men/2003 tentang Akibat Hukum Mogok Kerja yang Tidak Sah.
- Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Proporsi Sebenarnya, Departemen Penerangan RI Direktorat Publikasi 1981.